

**SKRIPSI**

**PERAN TEKANAN PEKERJAAN TERHADAP**

**PERSEPSI BEBAN KERJA**



**Disusun oleh:**

**Adlina Fildzah Dararina**

**145120301111023**



**PROGRAM STUDI S1 PSIKOLOGI**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

**2018**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**Peran Tekanan Pekerjaan Terhadap Persepsi Beban Kerja**

**SKRIPSI**

Disusun Oleh :

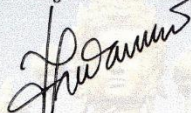
**Adlina Fildzah Dararina**

**NIM. 145120301111023**

Telah disetujui dan dinyatakan lulus dalam ujian sarjana

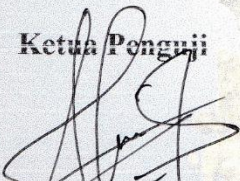
Pada tanggal 11 Oktober 2018

**Tim Penguji**  
**Ketua Majelis Sidang Penguji,**

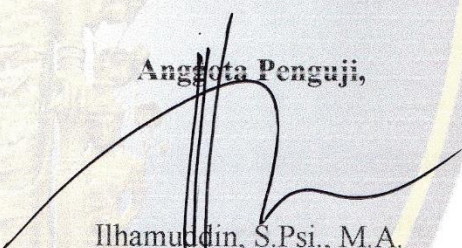
  
**Yunda Megawati, S.Psi., M.Psi.**

**NIK. 20140580021712001**

**Ketua Penguji**

  
**Sukaesi Marjanti, S.Psi., M.Si., Ph.D.**  
**NIP. 198007312008122002**

**Anggota Penguji,**

  
**Ilhamuddin, S.Psi., M.A.**  
**NIP. 198407302010121004**

Malang,

**27 NOV 2018**

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

**Dekan**



**Prof. Dr. Utri Ludigdo, Ak**  
**NIP. 19690814 199402 1 001**

## IDENTITAS TIM PENGUJI

### Ketua Majelis Sidang Penguji

- Yunda Megawati, S.Psi., M.Psi., Psikolog
- NIK : 20140580021712001
- Status : Tenaga Pendidik

### Ketua Penguji

- Sukaesi Marianti, S.Psi., M.Si., Ph.D.
- NIP : 198007312008122002
- Status : Tenaga Pendidik

### Anggota Penguji

- Ilhamuddin, S.Psi., M.A.
- NIP : 198407302010121004
- Status : Tenaga Pendidik

**Pernyataan Orisinalitas**

Nama : Adlina Fildzah Dararina

NIM : 145120301111023

Menyatakan dengan kesungguhan bahwa skripsi yang berjudul “Peran tekanan pekerjaan terhadap persepsi beban kerja” adalah benar-benar karya sendiri. Hal yang bukan saya dalam skripsi ini telah diberi tanda kutipan dan ditunjukkan dalam daftar pustaka. Apabila dalam kemudian hari bahwa pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia untuk menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dalam skripsi tersebut.

Malang, 11 Oktober 2018

Adlina Fildzah Dararina

NIM. 145120301111023



## Daftar Riwayat Hidup

### Data pribadi

- Nama Lengkap : Adlina Fildzah Dararina
- Tempat, Tanggal Lahir : Bontang, 26 April 1996
- Jenis Kelamin : Perempuan
- Agama : Islam
- Domisili : Malang

### Riwayat pendidikan

- SDI Yayasan Pupuk Kaltim - Bontang
- SMP Yayasan Pupuk Kaltim - Bontang
- SMA Yayasan Pupuk Kaltim - Bontang
- Universitas Brawijaya, Psikologi - Malang

### Pengalaman kepanitiaan

- 2016 - Sekretaris 2 - Studi Ekskursi
- 2016 - Bendahara 2 - Psychoriosis

# PERAN TEKANAN PEKERJAAN TERHADAP PERSEPSI BEBAN KERJA

Oleh:

Adlina Fildzah Dararina

145120301111023

dararinaa@gmail.com

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran tekanan pekerjaan terhadap persepsi beban kerja dengan menggunakan metode kuantitatif. Alat ukur yang digunakan adalah skala stres kerja (tekanan pekerjaan) yang disusun oleh Theorell dalam Alves, dkk. (2004) dengan dimensi stres kerja milik Robert Karasek (1981), sedangkan skala persepsi beban kerja menggunakan dimensi persepsi oleh Calhoun dan Acocella dalam Purnomo dan Sahma (2010), dan dimensi beban kerja dari *NASA-Task Load Index* (NASA-TLX) oleh Hart (2006). Penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 47 pegawai negeri sipil di Dinas Penanaman Modal dan Pusat Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Gresik. Metode analisis hipotesis yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Penelitian ini menggunakan metode penghitungan dengan program SPSS *Statistics* ver. 22 for Windows. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa  $p = 0,181$  ( $p > 0,05$ ) yang artinya tidak terdapat peran tekanan pekerjaan terhadap persepsi beban kerja.

Kata kunci: tekanan pekerjaan, stres kerja, persepsi, beban kerja.

## THE ROLE OF WORK PRESSURE ON THE PERCEPTION OF WORKLOAD

Author:

Adlina Fildzah Dararina

145120301111023

dararinaa@gmail.com

### ABSTRACT

*This research is aimed to find out the role of work pressure on the perception of workload by using quantitative method. The measuring instrument used is the job stress scale compiled by Theorell in Alves, et al (2004) with the dimensions of job stress owned by Robert Karasek (1981), while the scale of the perception of workload uses the dimension of perception by Calhoun and Acocella in Purnomo and Sahma (2010), and the dimensions of workload from NASA-Task Load Index (NASA-TLX) by Hart (2006). This research uses saturated samples as many as 47 civil servants of Dinas Penanaman Modal dan Pusat Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) of Gresik. The hypothesis analysis method used is simple linear regression. This research applies the calculation method using the program of SPSS Statistics ver. 22 for Windows. The results of the statistical tests show  $p = 0.181$  ( $p > 0.05$ ) which means that there is no role of work pressure on the perception of workload.*

*Keywords: work pressure, job stress, perception, workload*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul, “Peran Tekanan Pekerjaan Terhadap Persepsi Beban Kerja” dengan baik. Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi syarat kelulusan dalam jenjang pendidikan S1 Psikologi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Brawijaya, Malang. Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan beberapa pihak yang telah membimbing dan membantu penulis sehingga dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan tujuan penulis.

Penulis mengucapkan syukur dan terima kasih yang tiada henti kepada orangtua serta adek yang selalu memberikan waktu, sangat sabar dalam menghibur dan mendukung penulis, memotivasi penulis agar terus bangkit dan pantang menyerah, serta doa yang tidak terputus selama menyelesaikan jenjang pendidikan yang ditempuh penulis. Semoga papa, mama, dan adek sehat selalu.

Pada kesempatan ini, penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam memberikan dukungan serta bimbingannya dalam penyusunan skripsi ini, yaitu kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Unti Ludigdo, Ak, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Brawijaya Malang.
2. Ibu Cleoputri Al Yusainy, S.Psi., M.Psi., Ph.D, selaku ketua Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Brawijaya Malang.



3. Ibu Yunda Megawati, S.Psi., M.Psi., Psikolog, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing dan mengarahkan penulis sehingga laporan skripsi dapat diselesaikan dengan baik.
4. Ibu Sukaesi Marianti, S.Psi., M.Si., Ph.D. dan Bapak Ilhamuddin, S.Psi., M.A. selaku dosen penguji skripsi yang telah memberikan saran, arahan, serta bimbingan kepada penulis.
5. Bapak dan Ibu pegawai negeri sipil yang telah bersedia untuk menjadi partisipan serta memberikan arahan kepada penulis dalam penelitian ini.
6. Dua teman baik yang tidak bisa saya sebut yang sangat sabar dalam mengarahkan, menasehati, mendukung, merangkul dan turut mendoakan penulis, serta teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan secara satu-persatu yang turut mendukung dan memotivasi, penulis mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis membuka diri untuk menerima kritik dan saran yang bersifat membangun. Semoga melalui skripsi ini, penulis memperoleh pelajaran serta berguna bagi orang lain.

Malang, 11 Oktober 2018

**Adlina Fildzah Dararina**

NIM. 145120301111023

## DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul .....	
Lembar Pengesahan.....	i
Pernyataan Orisinalitas .....	ii
Kata Pengantar.....	iii
Daftar Isi .....	v
Daftar Tabel.....	vii
Daftar Gambar .....	viii
Daftar Lampiran .....	ix
Abstrak.....	x
Abstract.....	xi
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	15
C. Tujuan .....	15
D. Manfaat .....	15
1. Manfaat Teoritis .....	15
2. Manfaat Praktis .....	15
E. Penelitian Terdahulu .....	16
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Persepsi Beban Kerja .....	20
1. Pengertian Persepsi .....	20
2. Dimensi Persepsi .....	21
3. Pengertian Beban Kerja .....	22
4. Dimensi Beban Kerja .....	22
5. Pengertian Persepsi Beban Kerja .....	24
B. Tekanan Pekerjaan .....	24
1. Pengertian Tekanan Pekerjaan .....	24
2. Pengertian Stres Kerja .....	25
3. Dimensi Stres Kerja .....	26
4. Sumber Stres Kerja .....	27
C. Keterkaitan Antara Variabel .....	28
D. Kerangka Pemikiran .....	32
E. Hipotesis Penelitian.....	33
<b>BAB III : METODE PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian .....	34
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	34
1. Variabel Bebas.....	34
2. Variabel Terikat.....	34
C. Definisi Operasional .....	34
1. Tekanan Pekerjaan.....	34
2. Persepsi Beban Kerja .....	35

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling .....	36
1. Populasi .....	36
2. Sampel .....	36
3. Teknik Pengambilan Sampel .....	36
E. Teknik Pengumpulan data .....	37
F. Tahap Pelaksanaan Penelitian .....	37
1. Tahap Persiapan.....	38
2. Tahap Pelaksanaan .....	38
3. Tahap Analisis Data.....	38
G. Data .....	39
H. Instrumen Penelitian .....	39
1. Skala Persepsi Beban Kerja.....	39
2. Skala Stres Kerja .....	36
I. Pengujian Alat Ukur .....	42
1. Validitas.....	42
2. Reliabilitas.....	43
J. Analisis Data.....	44
1. Uji Normalitas .....	44
2. Uji Linearitas .....	45
3. Uji Hipotesis .....	45
<b>BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	46
B. Hasil Penelitian .....	46
1. Deskripsi Subjek Penelitian.....	46
2. Data Demografi Subjek Penelitian .....	47
3. Hasil Uji Asumsi .....	48
a. Hasil Uji Normalitas.....	48
b. Hasil Uji Linearitas .....	50
4. Hasil Uji Hipotesis .....	51
C. Pembahasan.....	51
D. Keterbatasan Penelitian .....	55
<b>BAB IV : PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	57
B. Saran .....	57
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>59</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>62</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Blueprint Skala Stres Kerja.....	39
Tabel 2. Blueprint Skala Stres Kerja Setelah Analisis Item.....	40
Tabel 3. Blueprint Skala Persepsi Beban Kerja .....	41
Tabel 4. Blueprint Skala Persepsi Beban Kerja Setelah Analisis Item .....	42
Tabel 5. Reliabilitas Stres Kerja.....	43
Tabel 6. Indeks Cronbach Alpha.....	44
Tabel 7. Uji Reliabilitas .....	44
Tabel 8. Demografi Subjek Penelitian .....	47
Tabel 9. Uji Normalitas Kolomogorov Smirnov.....	48
Tabel 10. Uji Linearitas.....	50
Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis .....	51





## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pemikiran .....	32
Gambar 2. Scatterplot Uji Normalitas .....	50
Gambar 3. Scatterplot Uji Linearitas .....	51



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Organisasi merupakan bentuk formal dari suatu kelompok yang masing-masing individu memiliki tujuan, yang kemudian bekerjasama dalam suatu proses untuk mencapai tujuan bersama atau tujuan organisasi (Wijayanti, 2014). Setiap organisasi memiliki visi dan misi yang diharapkan dapat dilakukan oleh pegawai agar tujuan bersama dapat tercapai. Hal-hal yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi adalah apabila orang yang berada dalam struktur organisasi mengetahui dan memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, memiliki kemampuan manajerial dan kemampuan teknis untuk melakukan pekerjaan secara profesional, dan masing-masing pegawai harus memiliki kemampuan koordinasi yang baik, disiplin, dan paham dengan visi dan misi yang ada di dalam organisasi. Di sisi lain, terdapat faktor-faktor yang dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi adalah kemampuan baik secara teknis maupun manajerial yang dimiliki pegawai kurang sesuai dengan prosedur yang ditentukan oleh organisasi, koordinasi yang kurang baik, pegawai yang tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya, konflik yang mengakibatkan kinerja organisasi menjadi rendah, serta stres yang muncul akibat dari beban kerja.

Faktor-faktor diatas merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi. Produktivitas kerja

pegawai merupakan kemampuan seseorang dalam menghasilkan jasa atau menyelesaikan pekerjaannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Wijayanti, 2014). Berkaitan dengan hal itu, menurut Kusnendi dalam Wijayanti (2014), produktivitas kerja adalah cara atau metode kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dilihat melalui kesanggupan pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien. Pegawai dapat dikatakan efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan melihat jumlah atau frekuensi hasil kerjanya, apakah di atas standar yang ditetapkan atau ditentukan maupun sebaliknya (Wijayanti, 2014). Selain itu, jika produktivitas kerja pegawai terus meningkat, maka tujuan yang ditetapkan organisasi akan tercapai, sedangkan jika terdapat faktor-faktor yang menghambat produktivitas kerja, maka kemajuan organisasi tidak akan berjalan dengan baik dan tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Diantara faktor-faktor yang menghambat tercapainya tujuan organisasi, beban kerja merupakan salah satu hal yang memiliki peran dalam menghambat baik kemajuan organisasi maupun produktivitas kerja pegawai. Beban kerja menurut Handoko (2001), merupakan kondisi yang sering menyebabkan stres dalam melakukan pekerjaan. Beban kerja menurut Gopher dan Doncin dalam Paramitadewi (2017), merupakan konsep yang timbul akibat dari adanya keterbatasan dalam memproses suatu informasi. Individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaannya pada tingkat tertentu (Paramitadewi, 2017). Selain itu, menurut Suma'mur (2014), beban kerja merupakan aktivitas yang menentukan berapa lama pekerja dapat atau mampu bekerja sesuai dengan kemampuannya. Dari beberapa sumber yang telah dijelaskan, dapat diambil kesimpulan bahwa beban kerja merupakan kemampuan pekerja dalam menyelesaikan suatu tugas atau tuntutan.

Setiap individu memiliki pandangan atau penilaian terhadap beban kerja. Adanya pandangan atau penilaian tersebut tergantung pada faktor internal dan faktor eksternal individu. Menurut Tarwaka dalam Astianto (2014), faktor internal yang memiliki pengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh pekerja yang timbul akibat dari adanya reaksi faktor beban kerja eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti tugas, organisasi, dan lingkungan kerja. Pertama, tugas bersifat fisik, seperti beban kerja, alat bantu kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, dan lain-lain. Kedua, organisasi, seperti lama waktu bekerja, lama waktu istirahat, shift kerja, dan lain-lain, sedangkan yang ketiga, lingkungan kerja meliputi suhu, intensitas penerangan suatu ruangan, debu, hubungan antar pekerja, dan sebagainya. Sementara itu, faktor internal meliputi, faktor somatis dan psikis. Faktor somatis terdiri dari umur, jenis kelamin, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, dan status gizi, sedangkan faktor psikis terdiri dari persepsi, motivasi, keinginan, kepercayaan dan kepuasan.

Berdasarkan paparan faktor internal dan faktor eksternal diatas, maka jika dari faktor internal dan faktor eksternal tersebut terindikasi negatif, maka individu memiliki pandangan atau penilaian yang negatif terhadap beban kerja. Sebaliknya, jika individu memiliki faktor internal dan faktor eksternal yang positif, maka pandangan atau penilaian individu akan positif terhadap beban kerja. Pandangan atau penilaian tersebut akan berbeda tergantung dari faktor internal individu, yaitu berkaitan dengan persepsi individu terhadap beban kerjanya.

Robbins dalam Reza (2016), menyatakan bahwa positif dan negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi yang dirasakan pekerja. Persepsi menurut Robbins dalam Reza (2016), merupakan proses individu dalam mengatur dan memaknakan suatu kesan indera kepada lingkungannya. Persepsi terhadap beban kerja memiliki



hubungan yang erat antara pekerjaan dengan individu dalam memberikan penilaian beban kerjanya mengenai tuntutan pekerjaan atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental maupun fisik yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, apakah beban kerja tersebut memiliki dampak yang positif atau negatif terhadap pekerjaannya (Paramitadewi, 2017). Menurut Kavanagh, Hurst, dan Rose dalam Wijono (2012), stres kerja merupakan suatu hal yang tidak seimbang dalam persepsi individu terhadap kemampuannya dalam melakukan suatu tindakan.

Persepsi terhadap beban kerja menurut Reza (2016), merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental, seperti mengingat, berkonsentrasi, mendeteksi dan mengatasi permasalahan yang diketahui maupun tidak diketahui, dan memutuskan sesuatu dengan cepat. Menurut Paramitadevi (2017), persepsi beban kerja, yaitu proses individu dalam mengatur dan menafsirkan kesan indera kepada lingkungannya. Selain itu, persepsi terhadap beban kerja menurut Ramadhan dan Nurtjahjanti (2017), adalah penilaian individu tentang sejumlah tuntutan tugas yang harus diselesaikan dalam periode tertentu atau suatu kegiatan yang sesuai dengan pekerjaannya. Dari beberapa sumber diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa persepsi terhadap beban kerja adalah penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan dengan menafsirkan kesan indera mereka terhadap pekerjaannya yang harus diselesaikan dalam periode tertentu.

Berdasarkan penelitian yang berjudul hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan *cyberloafing* pada karyawan biro administrasi umum dan keuangan Universitas Diponegoro (Ramadhan & Nurtjahjanti, 2017), bahwa karyawan yang memiliki persepsi yang positif terhadap beban kerjanya memiliki pandangan bahwa pekerjaannya adalah suatu tantangan, sedangkan karyawan dengan persepsi yang

negatif terhadap beban kerjanya memiliki pandangan bahwa pekerjaannya adalah suatu beban. Pandangan karyawan bahwa pekerjaannya merupakan sebuah tantangan, mendorong karyawan untuk menerima semua tugas dan batas waktu yang diberikan, sehingga karyawan tidak berminat untuk melakukan *cyberloafing*. Karyawan diberikan kebebasan dalam bekerja oleh instansi, yaitu bekerja dengan mendengarkan musik. Selain itu, terdapat pengaruh persepsi karyawan terhadap beban kerja melalui keterbukaan pihak atasan kepada bawahannya. Hasil dari penelitian tersebut, yaitu terdapat hubungan yang negatif antara persepsi terhadap beban kerja dengan *cyberloafing*.

Persepsi individu terhadap beban kerjanya memiliki kaitan terhadap stres dalam bekerja. Stres merupakan salah satu masalah yang sering dihadapi oleh setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya (Sari, Astuti, & Nurtjahjono, 2015). Ini dikarenakan, menurut Stranks dalam Prasetyo dan Nurtjahjanti (2012), stres kerja terjadi ketika individu atau kelompok dituntut untuk lebih banyak menciptakan keunggulan yang kompetitif melalui peningkatan pengetahuan, keahlian, pengalaman, komitmen serta hubungan dengan rekan kerja maupun pihak lain di luar lingkungan kerja. Akan tetapi, mereka sering menunjukkan karakteristik kepribadian yang tidak sesuai dengan tuntutan tersebut. Menurut Setiawan dalam Prasetyo dan Nurtjahjanti (2012), hal ini disebabkan oleh benturan, tekanan, ketegangan atau penyesuaian diri yang kurang baik dengan lingkungan dan pada akhirnya menimbulkan stres serta mempengaruhi efektivitas organisasi.

Tekanan merupakan salah satu penyebab dari adanya stres kerja. Tuntutan yang ada memberikan tekanan pada diri individu terhadap pekerjaannya, sebagaimana stres dapat muncul karena tekanan pekerjaan yang harus dikerjakan. Tekanan kerja menurut Beehr (1994) merupakan interaksi antara manusia dengan pekerjaannya, serta

perubahan pada diri individu yang menyebabkan individu menyimpang dari fungsi normalnya. Sementara itu, menurut Baron dan Greenberg dalam Wibowo (2011), tekanan pekerjaan merupakan bagian yang umum terjadi dalam kehidupan individu dan sesuatu yang sulit dihindari oleh sebagian kecil individu. Dalam hal ini, tidak setiap individu merasa bahwa pekerjaan yang diberikan membuat pribadi individu menjadi tertekan atau stres. Tekanan dari pekerjaan berbeda dengan tekanan karena pekerjaan. Ini dikarenakan tekanan dari pekerjaan berasal dari pekerjaan itu sendiri (eksternal), sedangkan tekanan karena pekerjaan terjadi dan berasal pada diri individu yang merespon bahwa pekerjaan yang diberikan membuatnya tertekan atau stres (internal).

Model stres kerja pada penelitian ini adalah model tuntutan kerja-keleluasaan keputusan kerja (*job demands-job decision latitude*) yang dikembangkan oleh Karasek, serta model ini menciptakan banyak riset empiris yang bagus dan disebut sebagai model stres kerja abad dua puluh, sedangkan tekanan psikologis terjadi karena tuntutan kerja dan keleluasaan keputusan kerja yang dimiliki pekerja (Hamdani & Handoyo, 2012). Tuntutan kerja sebagai stressor psikologis yang ditemukan di lingkungan kerja, terutama pada beban kerja yang berat, sedangkan keleluasaan keputusan kerja sebagai sebuah ukuran kebijakan dalam pengambilan keputusan atau kontrol kerja, seperti kewenangan pekerja untuk membuat keputusan dan keterampilan yang digunakan pekerja (Hamdani & Handoyo, 2012).

Model tuntutan-kontrol (*the scheme of Karasek's demands-control model*) pada skema Karasek berpendapat bahwa tekanan kerja dipengaruhi oleh jumlah kontrol relatif terhadap jumlah tuntutan yang ditempatkan pada individu menurut Karasek & Theorell dalam Hamdani dan Handoyo (2012). Empat jenis lingkungan kerja yang dihasilkan oleh interaksi antara tuntutan pekerjaan yang tinggi, rendah serta kontrol

pekerjaan: *high-strain job*, *active job*, *low-strain job* dan *passive job*. Penjelasan dari skema Karasek tersebut, yaitu:

- a. *High-strain jobs* ditandai sebagai pekerjaan dengan tuntutan kerja yang tinggi dan kontrol yang rendah. Pekerjaan seperti ini menyebabkan kelelahan fisik dan tekanan psikologis (Karasek; Kinicki et al; Van der Doef & Maes dalam Hamdani & Handoyo, 2012). Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa tuntutan yang tinggi dapat menghasilkan gairah energi yang meningkat dalam individu (misalnya, detak jantung meningkat, dan adrenalin pada ekskresi) yang tidak dapat disalurkan secara tepat untuk merespon adaptif karena keterbatasan di lingkungan kerja (kontrol pekerjaan rendah). Pekerjaan yang menimbulkan tekanan tinggi semacam ini banyak ditemukan pada industri termasuk keuangan, asuransi, kesehatan, dan manufaktur (Moore et al; Schaufeli & Bakker dalam Hamdani & Handoyo, 2012).
- b. *Low-strain jobs* ditandai sebagai pekerjaan dengan tuntutan kerja yang rendah dan kontrol yang tinggi. Karasek menggambarkan pekerjaan sebagai “jenis utopia dengan tekanan pekerjaan yang rendah dari kondisi pekerjaan yang sehat, yang telah lolos dari masa kritis jurnalis dan peneliti akademis dengan pendokumentasian masalah-masalah masyarakat” (Karasek & Theorell dalam Hamdani & Handoyo, 2012). Jenis pekerjaan ini lebih rendah dari tingkat rata-rata, baik kelelahan fisik maupun tekanan psikologis. Manariknya, pekerjaan jenis ini juga dapat dikaitkan dengan tingkat pembayaran yang lebih rendah karena rendahnya tuntutan untuk layanan atau produk.



- c. *Active jobs* ditandai sebagai pekerjaan dengan tuntutan yang tinggi dan kontrol yang tinggi, serta diperkirakan akan menghasilkan hasil yang positif, seperti regenerasi yang sehat dan keterlibatan yang meningkat. Hal ini dikarenakan, meningkatnya gairah energi yang dapat disalurkan melalui kegiatan yang tepat dan aktif, memberdayakan pemecahan masalah, yaitu kontrol pekerjaan yang tinggi. Jenis pekerjaan ini berkaitan dengan aliran, keterlibatan, dan motivasi untuk mengembangkan keterampilan baru (Csikszentmihalyi; Karasek & Theorell; Leiter & Maslach dalam Hamdani & Handoyo, 2012). Banyak posisi manajerial dan kepemimpinan yang merupakan perwakilan dari tuntutan dan kontrol pekerjaan yang tinggi (Karasek & Theorell; Schaufeli & Bakker dalam Hamdani & Handoyo, 2012).
- d. *Passive jobs* ditandai dengan pekerjaan yang rendah baik pada kebutuhan maupun kontrolnya. Terjadinya penurunan dilakukan secara bertahap pada kemampuan belajar dan kemampuan seseorang dan dapat terjadi pada orang-orang yang diperlukan bekerja dalam jenis lingkungan ini. Jenis pekerjaannya ini seringkali membalikkan potensi manusia dan hanya diharapkan untuk mengalami pada tingkat rata-rata tekanan psikologis dan resiko (Karasek & Theorell, 2012). Efek ini dijelaskan dengan catatan bahwa meskipun paparan pada hasil masih dalam tekanan psikologis, tuntutan pekerjaan yang rendah menunjukkan bahwa kurangnya tekanan yang dihadapi individu.

Stres kerja dalam penelitian ini menggunakan konsep stres kerja milik Karasek dengan 3 dimensi, yaitu tuntutan, kontrol, dan dukungan sosial yang memiliki fokus pada *work organization* dan tekanan dari pekerjaan (eksternal), dilihat dan diamati

dari item skala yang diadaptasi oleh Theorell (Alves, dkk, 2004). Karasek dalam Wijono (2015) mendukung bahwa sebab-sebab dari setiap tingkat stres yang tinggi ada dalam beberapa tugas yang dapat menghasilkan resiko penyakit jantung koroner dibandingkan dengan tugas yang lain. Hal ini terjadi karena 2 faktor tugas, yaitu tingkat dari tekanan psikologis (tuntutan) dan tingkat dari pengendalian kerja yang berlebih (kontrol). Dimensi tuntutan menunjukkan bahwa adanya 4 item dengan aspek kuantitatif pada waktu, kecepatan dalam menyelesaikan tugas, dan 1 item dengan aspek kualitatif pada konflik antara tuntutan kerja yang berbeda dan proses kerja, sedangkan dimensi kontrol menunjukkan bahwa adanya 4 item pada penggunaan dan pengembangan kemampuan, dan 2 item pengambilan keputusan kerja dan kemungkinan dalam menggunakan kemampuan intelektual dalam melakukan pekerjaannya (Alves, dkk, 2004). Selain itu, dimensi ketiga, yaitu dimensi dukungan sosial ditambah oleh Johnson dengan 6 item tentang hubungan pekerja dengan rekan kerja maupun supervisor (Alves, dkk, 2004).

Selye dalam Wijono (2015), berpendapat bahwa stres kerja merupakan konsep yang secara terus menerus bertambah dan terjadi ketika semakin banyak permintaan, maka semakin bertambah potensi stres kerja yang muncul, sedangkan peluang untuk menghadapi ketegangan akan ikut bertambah juga. Robbins dan Judge (2016), berpendapat bahwa umumnya stres kerja memiliki pembahasan dalam konsep yang negatif, namun juga memiliki nilai yang positif. Menurut Robbin dan Judge (2016), sistem saraf, hipotalamus, kelenjar pituitari, dan kelenjar adrenal merupakan fungsi dari dalam tubuh manusia yang bekerja untuk mengatasi hormon stres. Selain itu, denyut jantung dan pernapasan akan menjadi semakin cepat untuk meningkatkan oksigen, sedangkan otot yang tegang bersiap untuk melakukan sesuatu. Kaitannya dalam dunia kerja, banyak profesional yang memandang tekanan dari beban kerja

yang berat dan tenggat waktu sebagai tantangan yang positif, mendorong kualitas dari pekerjaan mereka dan kepuasan yang mereka peroleh dari pekerjaan mereka (Robbin & Judge, 2016). Meskipun demikian, ketika situasi menjadi negatif, maka stres akan menjadi meningkat dan akan menghalangi kemajuan pekerja. Tekanan darah dalam tubuh manusia menjadi meningkat dan menciptakan irama denyut jantung yang tidak menentu di saat pekerja berjuang untuk berbicara dan berfikir secara logis (Robbin & Judge, 2016).

Stres merupakan suatu kondisi yang wajar. Stres terbentuk dalam diri manusia sebagai suatu respon, kondisi beban kerja yang semakin bertambah dan stres merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari (Sari, Astuti, & Nurtjahjono, 2015). Menurut Caplan (1975) dalam Wijono (2015), stres kerja mengacu pada semua karakteristik pekerjaan yang kemungkinan mengancam pekerja. Kemudian, menurut Beehr dan Newman (1978) dalam Wijono (2015), stres kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dalam suatu interaksi antara manusia dengan pekerjaan. Menurut Nykodym dan George (1989) dalam Wijono (2015), secara umum, stres merupakan rangsangan eksternal yang dapat mengganggu fungsi dari dalam tubuh manusia.

Menurut Jacinta (2002) dalam Prasetyo dan Nurtjahjanti (2012), dampak dari stres kerja dapat dilihat dari dua sisi, yaitu dampak stres kerja bagi perusahaan dan bagi individu. Dampak stres bagi perusahaan, yaitu kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja, mengganggu aktivitas kerja, tingkat produktivitas menurun, pemasukan dan keuntungan perusahaan menurun. Di sisi lain, dampak stres bagi individu terbagi menjadi tiga, yaitu pertama, kesehatan, seperti penyakit jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi, dan penyakit lainnya. Kedua, psikologis, yaitu stres berkepanjangan yang menyebabkan ketegangan dan kekhawatiran secara terus-menerus, sehingga disebut sebagai stres

kronis. Ketiga, interaksi interpersonal, yaitu individu akan lebih sensitif ketika sedang stres, dibandingkan dengan yang tidak stres, seperti menyalahartikan suatu keadaan, pendapat, penilaian, kritik, dan nasehat, bahkan perilaku orang lain, sehingga memunculkan depresi, harga diri, dan hilangnya rasa percaya diri.

Berdasarkan penelitian yang berjudul pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya (Astianto, 2014), bahwa kinerja karyawan cenderung meningkat karena stres kerja mendorong karyawan PDAM Surabaya untuk mengerahkan segala sumber dayanya dalam memenuhi berbagai kebutuhan pekerjaan. Selain itu, beban kerja dapat dinilai positif dan negatif. Jika karyawan menganggap tugas yang diberikan itu berlebihan, maka karyawan menganggap tugas tersebut sebagai tantangan, sebaliknya jika tugas yang berlebihan dirasakan sebagai beban, maka karyawan akan mengalami kelelahan. Hasil dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa stres kerja dan beban kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PDAM Surabaya dan secara tidak langsung dapat mempengaruhi kelangsungan perusahaan.

Beberapa fenomena tentang tekanan pekerjaan yang berkaitan dengan stres kerja terhadap persepsi atau pandangan pekerja terhadap beban kerja yang dimiliki pekerja, tidak hanya berlaku di lingkungan perusahaan dengan desain profesional, namun juga di lingkungan kerja dengan desain struktural. Pengambilan keputusan pada rancangan desain organisasi struktural adalah terstruktur dan merupakan salah satu hal yang paling mendasar oleh pemimpin kearah pengembangan organisasi yang berkelanjutan (Robbins & Judge, 2016). Keuntungan dari desain organisasi struktural adalah menjadikan kinerja kerja pada karyawan menjadi lebih terarah, pembagian tugas menjadi lebih efektif, produktivitas meningkat karena pengelompokan tugas terkoordinasi dengan baik oleh pemimpin, pekerjaan yang telah terstandardisasi



membuat karyawan dapat menangani *input* yang sama dan dengan cara yang sama, dan menghasilkan *output* yang konsisten (Robbins & Judge, 2016).

Desain struktural yang seharusnya dapat mengurangi ketidakjelasan tugas, kelebihan beban kerja, ataupun tumpang tindih beban kerja antar karyawan, ternyata tetap menyebabkan stres kerja pada karyawan. Berawal dari pergantian jajaran pemimpin yang kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya, yang kemudian memberikan dampak yang kurang baik kepada bawahannya sehingga memberikan arahan yang kurang terkoordinasi dengan baik. Sehubungan dengan itu, beberapa fenomena lapangan yang menjadi penyebab tekanan pekerjaan (stres kerja), yaitu komunikasi pemimpin dengan bawahan yang kurang terkoordinasi dengan baik, pengetahuan dan pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab yang rendah, kepemimpinan yang kurang efektif dalam fungsi manajemen atau POAC (*Planning, Organizing, Actuating, and Controlling*), sehingga membuat pegawai menilai atau mempersepsikan bahwa beban kerja yang dimilikinya menjadi berlebihan atau *overload* ataupun tumpang tindih beban kerja yang dirasakan antar pegawai. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian mengenai peran tekanan pekerjaan terhadap persepsi beban kerja.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah terdapat peran tekanan pekerjaan terhadap persepsi beban kerja?

### **C. Tujuan**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran tekanan pekerjaan terhadap persepsi beban kerja.

### **D. Manfaat**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi acuan dalam penelitian selanjutnya mengenai tekanan pekerjaan dan persepsi beban kerja.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Peneliti**

- 1) Sebagai sarana untuk memperkaya pengalaman dan memperoleh pengetahuan mengenai peran tekanan pekerjaan terhadap persepsi beban kerja dalam dunia kerja.
- 2) Sebagai sarana untuk mengenal dan memperoleh kesempatan dalam melakukan penelitian skripsi dalam dunia kerja.

##### **b. Bagi Jurusan Psikologi**

Memberikan sumbangan bagi kemajuan yang berkesinambungan dalam teori dan fenomena yang terjadi di dunia kerja.

##### **c. Bagi Instansi**

Sebagai bahan rekomendasi dan evaluasi bagi instansi mengenai tekanan pekerjaan dan persepsi beban kerja yang dirasakan oleh pegawai.

### **E. Penelitian Terdahulu**

1. **Ramadhan, Hafidh Ibnu & Harlina Nurtjhjanti. (2017). Hubungan Antara Persepsi terhadap Beban Kerja dengan *Cyberloafing* Pada Karyawan Biro Administrasi Umum dan Keuangan Universitas Diponegoro. *Jurnal Empati*. Vol. 6, No. 1, 215-220**

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan *cyberloafing* pada karyawan biro administrasi umum dan keuangan Universitas Diponegoro. Sampel pada uji coba skala berjumlah 45 karyawan dan 60 karyawan untuk data sebenarnya. Teknik sampling adalah *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan 2 skala sebagai alat ukur, yaitu skala persepsi terhadap beban Kerja (33 aitem valid  $\alpha=0,893$ ) dan skala *cyberloafing* (36 aitem valid  $\alpha=0,897$ ). Berdasarkan analisis regresi sederhana, didapatkan hasil  $r_{xy} = -0,274$  dengan  $p=0,000$  ( $p<0,001$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara persepsi terhadap beban kerja dengan *cyberloafing*.

2. **Reza, Jesi. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi terhadap Beban Kerja dengan Motivasi Kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Samarinda. *Jurnal Psikoborneo*. Vol. 4, No. 3, 602-611**

Tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh antara stres kerja dan persepsi terhadap beban kerja sebagai intervening dengan motivasi kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Samarinda. Metode penelitian ini kuantitatif dan alat ukur yang digunakan adalah skala motivasi kerja, stres kerja dan persepsi terhadap beban kerja. Uji yang digunakan adalah uji Path dan sampel sebanyak 105 aparat dengan teknik *random sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara tidak langsung antara stres kerja pada persepsi terhadap beban kerja sebesar 0,679 dengan taraf sig. 0,000 (Sig. < 0,000) dan adanya pengaruh

secara langsung stres kerja pada motivasi kerja sebesar -0,391 dengan taraf sig. 0,000 (Sig. < 0,000).

3. **Triana, Kely, Tuti Rahmi, & Yanladila Yeltas Putra. (2015). Kontribusi Persepsi Pada Beban Kerja dan Kecerdasan Emosi terhadap Stres Kerja Guru SMP yang Tersertifikasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. Vol. 03, No. 01, 1-18**

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui kontribusi persepsi pada beban kerja dan kecerdasan emosi terhadap stres kerja guru yang disertifikasi. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional, subjek berjumlah 80 guru SMP di Kec. X dan Kec. Y dengan menggunakan teknik *propotional random sampling*. Analisa data dengan teknik Analisis Regresi Berganda. Hasil analisa diperoleh adalah ada hubungan persepsi beban kerja guru dan kecerdasan emosi terhadap tingkat stres kerja guru.

4. **Astianto, Anggit. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*. Vol. 3, No. 7, 1-17**

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya dengan sampel sebanyak 89 karyawan. Teknik analisis, yaitu regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Uji F menunjukkan nilai sig.  $0,000 \leq 0,05$ ), sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja (Variabel yang mempunyai pengaruh yang dominan) secara parsial

berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Uji t menunjukkan nilai sig. semua variabel bebas lebih kecil dari 0,05, yaitu sebesar 0,047 untuk variabel stres kerja dan 0,005 untuk variabel beban kerja).

**5. Susanto, Heri, Bayhakki & Arneliwati. (2015). Hubungan Persepsi Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Perawat IGD dan ICU Eka Hospital Pekanbaru. JOM. Vol. 2, No. 1, 872-878**

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat korelasi antara persepsi beban kerja dan stres kerja pada perawat di IGD dan ICU RS. Eka Hospital Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode *cross sectional approach*. Sampel berjumlah 46 responden. Alat ukur kuesioner beban kerja (35 item) dan kuesioner stres kerja (35 item). Data analisis *univariate* dan *bivariate* dengan *chi square*. Hasil dari penelitian ini adalah persepsi beban kerja yang ringan dengan stres kerja sebesar 44,4%, 55,6% tidak merasa stres kerja, dan beban kerja yang berat dengan stres kerja sebesar 53,6% dan 46,4% tidak merasa stres kerja. Hasil statistik menunjukkan bahwa  $p\text{ value } 0,5 > \alpha = 0,05$  yang artinya tidak ada korelasi atau hubungan antara persepsi beban kerja dan stres kerja.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Persepsi Beban Kerja

##### 1. Pengertian Persepsi

Persepsi menurut Atkinson, Atkinson, dan Hilgard dalam Triana, Rahmi, dan Putra (2015), adalah proses mengorganisasi dan menafsirkan stimulus terhadap lingkungannya. Menurut Walgito dalam Triana, Rahmi, dan Putra (2015), persepsi adalah proses mengorganisasi dan interpretasi terhadap stimulus, sehingga menghasilkan aktivitas yang terintegrasi dan bermakna. Menurut Solso, dkk dalam Triana, Rahmi, dan Putra (2015), persepsi melibatkan kognisi dalam menginterpretasi informasi sensoris yang berkaitan dengan indera.

Persepsi menurut Robbins dalam Reza (2016), merupakan proses mengorganisasi dan menafsirkan kesan indera individu kepada lingkungan. Menurut Robbins dan Judge (2016), persepsi adalah proses mengorganisasi dan interpretasi kesan sensoris kepada lingkungannya. Persepsi penting bagi perilaku organisasi karena perilaku individu didasarkan pada persepsi tentang realita yang ada, bukan bagaimana realita itu sendiri (Robbins & Judge, 2016). Di pihak lain, menurut Calhoun dan Acocella (1990), pengertian persepsi erat kaitannya dengan kehidupan sosial, yaitu jaringan yang saling terkait dari dimensi pengetahuan, pengharapan dan evaluasi karena persepsi sosial merupakan sistem yang melestarikan dirinya dan dapat bertahan dengan

adanya berbagai perubahan, seperti perubahan pandangan terhadap orang lain yang mungkin akan bertahan dalam waktu yang lama meskipun telah menerima informasi baru.

Berdasarkan beberapa sumber diatas, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah proses individu dalam mengorganisasi dan menginterpretasi suatu stimulus oleh kesan indera kepada lingkungannya.

## 2. Dimensi Persepsi

Menurut Calhoun dan Acocella (1990) dalam Purnomo dan Sahma (2010), persepsi memiliki tiga dimensi yang sama dengan konsep diri:

### a) Pengetahuan

Gambaran tentang apa yang diketahui atau yang dianggap tahu tentang pribadi, seperti lahiriah, perilaku, pengalaman masa lalu, perasaan atau emosi, motif dan sebagainya, yang dialami individu.

### b) Pengharapan

Gagasan individu mengenai keinginan untuk menjadi apa dan melakukan apa, dipadukan dengan seharusnya menjadi apa dan melakukan apa. Hal ini berkaitan dengan keinginan individu.

### c) Evaluasi

Kesimpulan individu tentang orang lain berdasarkan pada bagaimana menurut pengetahuan individu tentang orang tersebut dalam memenuhi pengharapannya.

### 3. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja menurut Gopher dan Doncin dalam Paramitadewi (2017), adalah konsep akibat dari adanya keterbatasan dalam memproses informasi, sehingga individu diharapkan menyelesaikan tugas dalam berbagai tingkatan tertentu. Sementara itu, Handoko (2001), merupakan keadaan karyawan dalam bekerja yang sering menyebabkan stres. Beban kerja menurut Suma'mur (2014), adalah aktivitas bekerja yang menentukan berapa lama pekerja dapat bekerja dengan menyesuaikan kemampuan diri pekerja. Selain itu, beban kerja menurut Hart (2006), adalah istilah yang mempresentasikan biaya dalam memenuhi persyaratan suatu misi yang dimiliki pekerja. Dari beberapa sumber yang telah dijelaskan, dapat diambil kesimpulan bahwa beban kerja merupakan kemampuan pekerja dalam menyelesaikan tugasnya.

### 4. Dimensi beban kerja

Menurut Hart dalam Diniaty dan Mulyadi (2016), terdapat enam dimensi beban kerja, antara lain:

a) *Mental Demand* (Kebutuhan mental)

Seberapa besar aktivitas mental dalam menyelesaikan tuntutan pekerjaan, seperti melihat, mencari, berfikir, menghitung, menentukan, dan mengingat. Dimensi ini menjelaskan tentang bagaimana tugas yang diberikan tersebut adalah mudah atau sulit, santai atau menuntut, dan sederhana atau kompleks.

b) *Physical Demand* (Kebutuhan fisik)

Seberapa besar aktivitas fisik dalam menyelesaikan tuntutan pekerjaan, seperti menggerakkan, mendorong, menarik, memutar, dan mengatur. Dimensi ini menjelaskan tentang bagaimana tugas yang diberikan tersebut adalah berat atau ringan, lambat atau cepat, longgar atau sibuk, cukup istirahat atau melelahkan.

c) *Temporal Demand* (Kebutuhan waktu)

Seberapa besar tekanan yang berkaitan dengan waktu kepada individu yang dirasakan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dimensi ini menjelaskan bagaimana tugas yang diberikan santai atau menuntut kecepatan.

d) *Effort* (Usaha)

Seberapa keras usaha yang dikeluarkan secara mental maupun fisik yang dibutuhkan dalam mencapai level kinerja secara maksimal.

e) *Performance* (Performansi)

Seberapa besar keberhasilan dan kepuasan pekerja dalam mencapai target pekerjaan yang ditetapkan oleh pekerja itu sendiri.

f) *Frustration Level* (Tingkat Frustasi)

Seberapa besar yang dirasakan pekerja, seperti rasa tidak aman, stres, tersinggung, rasa terganggu, dan putus asa, dibandingkan dengan perasaan aman, nyaman, dan rasa puas selama menyelesaikan pekerjaan.

## 5. Pengertian Persepsi Beban Kerja

Persepsi terhadap beban kerja menurut Reza (2016), merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental, seperti mengingat, berkonsentrasi, mendeteksi dan mengatasi permasalahan yang diketahui maupun tidak diketahui, dan memutuskan sesuatu dengan cepat berkaitan dengan pekerjaan dan kekuatan fisik individu. Menurut Paramitadevi (2017), persepsi beban kerja adalah proses mengorganisasi dan menafsirkan kesan indera kepada lingkungannya. Selain itu, persepsi terhadap beban kerja menurut Ramadhan dan Nurtjahjanti (2017), adalah penilaian mengenai tuntutan tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan dalam periode tertentu dan sesuai dengan pekerjaannya. Dari beberapa sumber diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa persepsi beban kerja adalah penilaian individu terhadap tuntutan tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu.

### B. Tekanan Pekerjaan

#### 1. Pengertian Tekanan Pekerjaan

Tekanan kerja menurut Beehr (1994) merupakan interaksi antara manusia dengan pekerjaannya, serta perubahan pada diri individu yang menyebabkan individu menyimpang dari fungsi normalnya. Sementara itu, menurut Baron dan Greenberg dalam Wibowo (2011), tekanan pekerjaan merupakan bagian yang umum terjadi dalam kehidupan



individu dan sesuatu yang sulit dihindari oleh sebagian kecil individu. Selain itu, tekanan kerja menurut Montgomery dalam Azizah (2017) adalah kesadaran atau perasaan disfungsi pribadi sebagai akibat dari kondisi atau kejadian yang dirasakan di tempat kerja, serta reaksi psikologis dan fisiologis karyawan yang disebabkan oleh situasi yang dirasa tidak nyaman, tidak diinginkan, atau ancaman langsung di lingkungan tempat kerja.

Berdasarkan beberapa sumber diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tekanan pekerjaan adalah perubahan dari diri individu atas interaksi antara pekerja dengan pekerjaan atau di tempat kerja yang dirasakan oleh sebagian individu.

## **2. Pengertian Stres Kerja**

Fokus dari pengertian stres kerja ini adalah pada tekanan pekerjaan yang berasal dari eksternal (pekerjaannya). Menurut Karasek dalam Revalicha dan Sami'an (2013), adalah interaksi yang muncul antara tuntutan psikologi pada pekerjaan yang tinggi dengan kontrol terhadap pekerjaan dan dukungan sosial di tempat kerja yang rendah. Selain itu, stres kerja menurut Caplan (1975) dalam Wijono (2015), adalah semua karakteristik pekerjaan yang kemungkinan mengancam pekerja, yaitu tuntutan tugas yang mungkin tidak memenuhi kebutuhan pekerja maupun persediaan dari kebutuhan pekerja yang tidak mencukupi. Selain itu, menurut Beehr dan Newman (1978) dalam Wijono (2015), stres kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dalam suatu interaksi

antara manusia dengan pekerjaan. Menurut Nykodym dan George (1989) dalam Wijono (2015, stres merupakan rangsangan eksternal yang dapat mengganggu fungsi dari dalam tubuh manusia. Menurut Robbins dan Judge (2016), stres kerja adalah proses yang tidak menyenangkan secara psikologis dari hasil tanggapan terhadap lingkungan. Stres berlangsung secara dinamis, sehingga individu harus berhadapan dengan tuntutan, peluang atau sumber daya yang berkaitan dengan keinginan dan pandangan individu secara tidak pasti dan penting (Robbins & Judge, 2016).

Berdasarkan beberapa sumber diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah rangsangan yang tidak nyaman dari proses interaksi antara individu dengan lingkungan kerja yang dapat mengancam diri individu.

### 3. Dimensi Stres Kerja

Menurut Karasek (1981) dalam Revalicha & Sami'an (2012), stres kerja memiliki tiga dimensi, antara lain:

a) *Demand* (Tuntutan)

Tuntutan psikologis, seperti kemampuan bersaing dengan rekan kerja, keterampilan yang dibutuhkan, kecepatan, dan intensitas.

b) *Control* (kontrol)

Hak pekerja untuk menggunakan intelektual dan kewenangannya untuk memutuskan sesuatu dalam menyelesaikan pekerjaan.

c) *Social support* (Dukungan sosial)

Hubungan interaksi sosial antar rekan kerja maupun atasan. Dukungan yang kurang akan memberikan konsekuensi yang negatif terhadap hubungan antar rekan kerja maupun kesehatan.

#### 4. Sumber Stres Kerja

Sumber stres adalah situasi, kondisi atau peristiwa yang menyebabkan stres (Wijono, 2015). Menurut Robbins dan Judge (2016), terdapat tiga kategori sumber stres kerja, yaitu:

a) Faktor lingkungan

Ketidakpastian lingkungan kerja merupakan alasan terbesar bagi pekerja jika memiliki masalah dalam mengatasi perubahan organisasi dan dapat mempengaruhi desain struktur organisasi. Terdapat tiga tipe ketidakpastian lingkungan, yaitu pertama, ekonomi (menciptakan perubahan siklus hidup bisnis). Kedua, politik (ancaman politik, perubahan, dan terorisme), dan ketiga, teknologi (ancaman pada perubahan inovasi yang dapat membuat keterampilan dan pengalaman pekerja menjadi usang dalam waktu yang singkat dan menyebabkan stres pada pekerja).

b) Faktor organisasional

Pada faktor organisasional, terdapat faktor yang menyebabkan stres, seperti menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, tekanan dalam menghindari kesalahan, atasan yang banyak menuntut, serta

hubungan rekan kerja yang buruk. Terdapat tiga tipe faktor ini adalah pertama, tuntutan tugas (desain kerja, kondisi kerja, dan tata ruang kerja secara fisik). Kedua, tuntutan peranan (tekanan pada fungsi jabatan dalam organisasi). Ketiga, tuntutan interpersonal (tekanan yang diciptakan oleh pekerja lainnya).

c) Faktor pribadi

Pengalaman dan permasalahan pribadi dalam bekerja dengan waktu sekitar 40 hingga 50 jam atau lebih dalam seminggu. Terdapat tiga tipe faktor ini adalah pertama, permasalahan keluarga (kesulitan dalam menjalin hubungan pernikahan, perceraian, dan permasalahan anak-anak dapat menciptakan stres di tempat kerja). Kedua, permasalahan ekonomi pribadi (penghasilan yang tinggi menciptakan stres dan mengurangi konsentrasi kerja). Ketiga, karakteristik kepribadian yang inheren (watak dasar mempengaruhi secara signifikan).

**C. Keterkaitan Antar Variabel**

Stres kerja menurut Kahn dan Quin (1982) dalam Wijono (2015), adalah faktor negatif dalam lingkungan kerja, seperti konflik peran, kekaburan peran dan beban kerja yang berlebihan. Selain itu, Keenan dan Newton (1984) dalam Wijono (2015), juga berpendapat bahwa stres kerja adalah bentuk dari konflik peran, kekaburan peran, dan beban kerja yang berlebihan. Sementara itu, stres kerja menurut Rubin dan Mcneil (1985) dalam Wijono (2015), adalah rangsangan negatif pada stres eksternal dari

lingkungan kerja dan stres internal dari tindakan secara fisik maupun emosi. Selanjutnya, menurut Sheridan dan Radmacher (1992) dalam Almasitoh (2011), terdapat tiga faktor penyebab stres kerja, yaitu:

1. Menurut Sheridan dan Radmacher (1992) dalam Almasitoh (2011), faktor lingkungan, yaitu faktor yang terjadi di lingkungan masyarakat terkait dengan kondisi secara global, seperti ketidakpastian situasi ekonomi, politik dan teknologi.
2. Faktor organisasional, yaitu kondisi yang langsung mempengaruhi kinerja individu. Faktor ini dapat dikategorikan, antara lain:
  - a. Karakteristik intrinsik dalam pekerjaan, yaitu kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan, antara lain:
    - 1) Tuntutan kerja, seperti desain kerja, keragaman tugas, otonomi, tingkat otomatisasi menurut Sheridan dan Radmacher (1992) dalam Almasitoh (2011), selanjutnya tambahan dari Schultz (1982) dalam Almasitoh (2011), otoritas bertingkat ganda, saling ketergantungan dalam pelaksanaan tugas, heterogenitas personalia, dan spesialisasi.
    - 2) Beban kerja, yaitu tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Gibson, dkk. (1994) dalam Almasitoh (2011), tugas atau pekerjaan yang berlebihan maupun beban kerja yang terlalu ringan dapat menyebabkan stres yang sama besarnya.



b. Karakteristik peran individu, yaitu pekerjaan atau jabatan yang dapat memunculkan suatu peran. Karakteristik peran ini, antara lain:

- 1) Menurut Schultz (1982); Beutell dan Greenhauss (1983); Luthans, (1998) dalam Almasitoh (2011), konflik peran, yaitu konflik yang muncul ketika terjadi ketidakseimbangan antara nilai-nilai pada individu dan keluarganya, atau tugas dan standarnya.
- 2) Ketidakjelasan peran, yaitu individu yang tidak memahami dengan jelas tanggung jawab, ruang lingkup, atau apa yang diharapkan dalam melaksanakan tugas (Almasitoh, 2011).
- 3) Menurut Anaroga (1992) dalam Almasitoh (2011), beban peran, yaitu tuntutan peran yang terlalu tinggi atau terlalu rendah bagi kedudukan dalam jabatan yang disandang individu.
- 4) Menurut Riggio (1996) dalam Almasitoh (2011), ketiadaan kontrol, yaitu individu merasa tidak mempunyai kontrol atas sikapnya dalam bekerja atau lingkungan kerja.

c. Karakteristik lingkungan sosial, yaitu karakteristik personalia yang akan membentuk pola hubungan interpersonal dalam organisasi. Menurut Fontana (1993) dalam Almasitoh (2011),

sumber stres pada kondisi ini terjadi pada hubungan antar atasan dengan bawahan, dan rekan kerja.

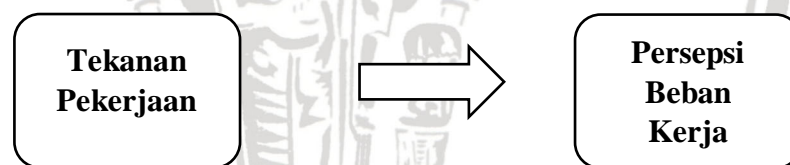
- d. Menurut Sheridan dan Radmacher (1992) dalam Almasitoh (2011), iklim organisasi, yaitu karakteristik yang berbeda dan khas yang relatif tetap dari lingkungan suatu organisasi, seperti disiplin kerja, sistem penggajian, dan proses pengambilan keputusan. Selain itu, menurut Gibson, dkk. (1994) dalam Almasitoh (2011), budaya kerja, seperti komunikasi, rasa memiliki, dan konsultasi.
  - e. Menurut Gifford (1987) dalam Almasitoh (2011), karakteristik fisik lingkungan kerja, yaitu kondisi yang memiliki pengaruh yang penting pada kinerja dan keputusan kerja. Contohnya menurut Napoli, Killbride, dan Tebs (1988) dalam Almasitoh (2011), seperti kebisingan, polusi asap rokok dan bahan kimia, penggunaan asbestos, dan batubara.
3. Menurut Sheridan dan Radmacher (1992) dalam Almasitoh (2011), faktor individual, yaitu faktor yang terdapat dalam kehidupan pribadi dan di luar pekerjaan, seperti ekonomi dan masalah keluarga.

Robbins (2007) dalam Reza (2016), menyatakan bahwa positif dan negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi yang dirasakan pekerja. Persepsi terhadap beban kerja menurut Reza (2016), merupakan penilaian individu mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental, seperti mengingat, berkonsentrasi,

mendeteksi dan mengatasi permasalahan yang diketahui maupun tidak diketahui, dan memutuskan sesuatu dengan cepat. Berdasarkan fenomena lapangan, penyebab utama stres kerja yang dialami pegawai adalah beban kerja. Pegawai menilai bahwa beban kerja yang diberikan berlebihan atau *overload* dan mempersepsikan beban kerja tersebut ke dalam pandangan yang negatif, yang kemudian menyebabkan stres dalam diri pegawai. Oleh karena itu, pegawai kurang dapat menyelesaikan tuntutan tugas dan mengancam aktivitas fisik maupun mentalnya.

#### **D. Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, dan penelitian terdahulu, maka dapat dibuat kerangka pemikiran, seperti gambar berikut:



***Gambar. 1 : Kerangka pemikiran penelitian  
peran tekanan pekerjaan terhadap persepsi beban kerja***

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas dapat dilihat bahwa tekanan pekerjaan sebagai variabel bebas, dan persepsi beban kerja sebagai variabel terikat. Sehingga penelitian dapat mengetahui adanya peran antara tekanan pekerjaan terhadap persepsi beban kerja.

### E. Hipotesis Penelitian

Dengan mengacu pada rumusan masalah, landasan teori, dan kerangka pemikiran, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

**Ha:** Terdapat peran tekanan pekerjaan terhadap persepsi beban kerja

**Ho:** Tidak terdapat peran tekanan pekerjaan terhadap persepsi beban kerja



### **BAB III**

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan metodologis kuantitatif dan menggunakan jenis penelitian korelasional yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan antar variabel. Berdasarkan koefisien korelasi, penelitian ini melihat sejauh mana suatu variabel berkaitan dengan variabel lainnya. Dengan studi ini, peneliti dapat memperoleh informasi mengenai hubungan timbal-balik, bukan hubungan kausal atau sebab-akibat (Azwar, 2017).

### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

#### **1. Variabel Bebas**

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah tekanan pekerjaan.

#### **2. Variabel Terikat**

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah persepsi beban kerja.

### **C. Definisi Operasional**

#### **1. Tekanan Pekerjaan**

Tekanan pekerjaan adalah perubahan dari diri individu atas interaksi antara pekerja dengan pekerjaan atau di tempat kerja yang dirasakan oleh sebagian individu. Sehingga, fokus dari pengertian stres



kerja ini adalah pada tekanan pekerjaan yang berasal dari eksternal atau pekerjaannya. Stres kerja merupakan suatu rangsangan yang tidak nyaman dari proses interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam diri individu. Stres kerja diukur dengan menggunakan dimensi yang dimiliki oleh Karasek dalam Revalicha & Sami'an (2012), dan di alih bahasa dari skala stres kerja yang disusun oleh Theorell dalam Alves, dkk. (2004), antara lain:

- a. *Demand* (Tuntutan),
- b. *Control* (Kontrol),
- c. *Social support* (Dukungan sosial).

## 2. Persepsi beban kerja

Persepsi beban kerja adalah penilaian individu terhadap tuntutan tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Menurut Calhoun dan Acocella dalam Purnomo dan Sahma (2010), persepsi memiliki tiga dimensi yang sama dengan konsep diri:

- a. Dimensi pengetahuan,
- b. Dimensi pengharapan,
- c. Dimensi evaluasi.

Di sisi lain, beban kerja diukur menggunakan dimensi dari skala *National Aeronautics and Space Administration - Task Load Index* (NASA-TLX) oleh Hart dalam Diniaty dan Muliyadi (2016), antara lain:

- a. *Mental Demand* (Kebutuhan mental),

- b. *Physical Demand* (Kebutuhan Fisik),
- c. *Temporal Demand* (Kebutuhan Waktu),
- d. *Effort* (Usaha),
- e. *Performance* (Performansi),
- f. *Frustration Level* (Tingkat Frustrasi).

## **D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

### **1. Populasi**

Populasi adalah seluruh individu yang ingin diteliti dalam ukuran yang sangat besar hingga sangat kecil (Gravetter & Wallnau, 2014).

Populasi atau sasaran objek pada penelitian ini adalah pegawai negeri sipil di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP), Kabupaten Gresik, Jawa Timur yang berjumlah 54 orang.

### **2. Sampel**

Sampel dalam penelitian ini merupakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2016), sampel jenuh adalah metode bila semua populasi digunakan sebagai sampel, dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil. Pada penelitian ini, PNS yang berjumlah 54 orang digunakan sebagai sampel jenuh.

### **3. Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *non-probability sampling* atau pengambilan sampel tidak acak dengan jenis sampel jenuh. Pada penelitian ini, setiap individu pada sampel yang

berjumlah 54 orang diberi kesempatan dalam pelaksanaan penelitian ini.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode observasi dan kuesioner. Menurut Azwar (2017), kuesioner adalah instrumen pengumpulan data yang aktual dan relatif mudah digunakan. Oleh karena itu, kejujuran dari subjek akan mempengaruhi hasil reliabilitasnya (Azwar, 2017).

Tahap yang dilakukan peneliti dalam pengumpulan data adalah pertama, peneliti melakukan observasi dan survei lapangan sehingga memperoleh gambaran umum mengenai fenomena atau permasalahan yang terjadi dan data apa saja yang diperlukan. Kedua, menyusun laporan dari bab satu hingga bab tiga. Ketiga, pengambilan data uji coba dapat dilaksanakan. Keempat, analisis hasil data uji coba, kemudian peneliti membagi kuesioner kepada subjek yang sebenarnya. Dalam penelitian ini, uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan data sesungguhnya dan tidak menggunakan item pernyataan yang gugur. Sementara itu, batas kelaziman koefisien validitas item yang dilakukan adalah dengan koefisien  $\geq 0,30$  sebagai item yang memiliki validitas yang layak dan memuaskan (Azwar, 2015).

#### **F. Tahap Pelaksanaan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tiga tahap, antara lain:

### 1. Tahap Persiapan

Tahap pertama adalah mencari tempat penelitian dan studi literatur. Peneliti menggali informasi berupa masalah atau fenomena yang ada di tempat penelitian, kemudian peneliti merangkai judul penelitian dengan bantuan *expert judgment*. Selanjutnya, peneliti mencari, memahami teori, dan masalah yang terdapat dalam rancangan penelitian. Setelah itu, peneliti merumuskan desain penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, tahapan pelaksanaan penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, serta penyusunan alat ukur dan analisis data.

### 2. Tahap Pelaksanaan

Tahap pelaksanaan adalah tahap pengambilan data di lapangan dengan melalui tahap persiapan dan administrasi. Pada tahap ini, pertama peneliti melakukan uji coba kepada subjek diluar tempat penelitian. Setelah menganalisis data uji coba, peneliti dapat membagikan kuesioner kepada subjek sebenarnya, dengan syarat hasil analisis data uji coba dikatakan berhasil.

### 3. Tahap Analisis Data

Peneliti telah membagikan kuesioner kepada subjek yang telah ditentukan di tahap terakhir penelitian ini, kemudian diolah dan dianalisis menggunakan metode penghitungan dengan *software* SPSS *Statistics 20 for Windows*. Setelah itu, peneliti menganalisis hasil

tersebut dengan teori yang telah ditentukan, kemudian menarik kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan.

## G. Data

Data yang digunakan merupakan data primer atau data tangan pertama. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian oleh peneliti (Azwar, 2017). Data primer dalam penelitian ini berasal dari kuesioner yang disebar oleh peneliti kepada subjek penelitian.

## H. Instrumen Penelitian

### 1. Skala stres kerja

Skala stres kerja pada variabel tekanan pekerjaan menggunakan skala yang disusun oleh Theorell dalam Alves, dkk. (2004), dengan dimensi stres kerja milik Karasek dalam Revalicha dan Sami'an (2012). Skala stres kerja berbentuk skala likert dengan tersedia empat alternatif respon mulai dari “sering” (skor : 4) dan “tidak pernah atau hampir tidak pernah” (skor : 1).

**Tabel 1. Blueprint Skala Stres Kerja**

Dimensi	Indikator	No. Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Demand</i> (Tuntutan)	a. Tuntutan secara psikologis, b. Kecepatan dan intensitas, c. Keterampilan dan kemampuan untuk bersaing.	1, 3, 5, 7, 9	-	5



<i>Control</i> (Kontrol)	a. Kewenangan untuk menggunakan intelektual b. Keputusan dalam melakukan tugas.	2, 4, 6, 8, 10, 11	-	6
<i>Social Support</i> (Dukungan Sosial)	a. Tingkat interaksi sosial, b. Dukungan yang kurang	12, 13, 14, 15, 16, 17	-	6
<b>Jumlah Item</b>				<b>17</b>

Berdasarkan hasil analisis item setelah uji coba, diketahui terdapat 8 item yang memiliki koefisien validitas  $\geq 0,30$  dan terdapat 9 item yang gugur atau memiliki koefisien validitas  $\leq 0,30$ . Berikut blueprint skala persepsi beban kerja setelah analisis item.

**Tabel 2.. Blueprint Skala Stres Kerja Setelah Analisis Item**

Dimensi	Indikator	No. Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Demand</i> (Tuntutan)	a. Tuntutan secara psikologis, b. Kecepatan dan intensitas, c. Keterampilan dan kemampuan untuk bersaing.	*1, 3, 5, *7, 9	-	3
<i>Control</i> (Kontrol)	a. Kewenangan untuk menggunakan intelektual b. Keputusan dalam melakukan tugas.	*2, 4, *6, *8, 10, 11	-	3
<i>Social Support</i> (Dukungan Sosial)	a. Tingkat interaksi sosial, b. Dukungan yang kurang	*12, 13, 14, *15, *16, *17	-	2
<b>Jumlah Item</b>				<b>8</b>

**Keterangan :** tanda \* (item gugur)

## 2. Skala persepsi beban kerja

Skala Persepsi beban kerja menggunakan dimensi persepsi dari Calhoun dan Acocella dalam Purnomo dan Sahma (2010), dan dimensi beban kerja dari *National Aeronautics and Space Administration - Task Load Index* (NASA-TLX) oleh Hart dalam Diniaty dan Muliyadi (2016). Dalam penelitian ini, dimensi persepsi saling mengaitkan dengan dimensi beban kerja. Skala ini mempunyai 56 item yang terdiri dari 42 item *favorable* dan 14 *unfavorable* dalam bentuk skala likert. Tersedia empat alternatif respon mulai dari sangat tidak setuju (skor : 1) sampai dengan sangat setuju (skor : 4) dan penilaian sebaliknya untuk item *unfavorable*.

**Tabel 3. Blueprint Skala Persepsi Beban Kerja**

No.	Dimensi	No. Item		Jumlah Item	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	Pengetahuan	Kebutuhan mental	1, 37	19, 53	4
		Kebutuhan fisik	2, 20	38	3
		Kebutuhan waktu	3, 21, 39	-	3
		Usaha	4	22	2
		Performansi	5, 23, 40	-	3
		Tingkat Frustrasi	6, 24	41	3
2.	Pengharapan	Kebutuhan mental	7, 25, 42	-	3
		Kebutuhan fisik	8, 26, 43	-	3
		Kebutuhan waktu	9, 27, 44	-	3
		Usaha	10, 28	-	2
		Performansi	11, 29, 45	-	3
		Tingkat Frustrasi	12, 30, 46	-	3
3.	Evaluasi	Kebutuhan mental	13, 47, 54	31, 55, 56	6
		Kebutuhan fisik	14, 32	48	3
		Kebutuhan waktu	15	33, 49	3
		Usaha	16, 34, 50	-	3
		Performansi	17	35, 51	3
		Tingkat Frustrasi	18, 36	52	3
Jumlah Item					56

Berdasarkan hasil analisis item setelah uji coba, diketahui terdapat 46 item yang memiliki koefisien validitas  $\geq 0,30$  dan terdapat 10 item yang gugur atau memiliki koefisien validitas  $\leq 0,30$ .

Berikut blueprint skala persepsi beban kerja setelah analisis item.

**Tabel 4. Blueprint Skala Persepsi Beban Kerja  
Setelah Analisis Item**

No.	Dimensi	No. Item		Jumlah Item	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1.	Pengetahuan	Kebutuhan mental	1, *37	*19, 53	2
		Kebutuhan fisik	*2, 20	38	2
		Kebutuhan waktu	*3, 21, 39	-	2
		Usaha	4	*22	1
		Performansi	5, 23, 40	-	3
		Tingkat Frustasi	6, 24	41	3
2.	Pengharapan	Kebutuhan mental	7, 25, 42	-	3
		Kebutuhan fisik	8, 26, 43	-	3
		Kebutuhan waktu	*9, 27, 44	-	2
		Usaha	10, 28	-	2
		Performansi	11, 29, 45	-	3
		Tingkat Frustasi	12, 30, 46	-	3
3.	Evaluasi	Kebutuhan mental	13, 47, *54	31, 55, 56	5
		Kebutuhan fisik	14, *32	48	2
		Kebutuhan waktu	15	33, 49	3
		Usaha	16, *34, 50	-	2
		Performansi	17	*35, 51	2
		Tingkat Frustasi	18, 36	52	3
Jumlah Item					46

**Keterangan :** tanda \* (item gugur)

## I. Pengujian Alat Ukur

### 1. Validitas

Validitas adalah pengukuran tingkat kesahan suatu instrumen (Arikunto, 2013). Jenis validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*). Menurut Murti dalam Widjaja dan Sandjaja (2012), validitas isi (*content validity*) adalah tingkat

kecocokan alat ukur pada isi variabelnya dengan hasil pengukuran variabel yang diteliti. Menurut Revalicha dan Sami'an (2012), uji validitas menggunakan bantuan *expert judgment*. Proses ini dilakukan dengan memberikan hasil item-item pernyataan, kemudian *expert judgment* melakukan pengamatan, pengoreksian, dan pertimbangan pada item-item tersebut.

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah hasil pengukuran yang mengarah pada konsistensi atau kepercayaan. Besarnya koefisien reliabilitas berkisar dari angka 0 hingga 1 (Azwar, 2015). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan koefisien cronbach alpha, sehingga skala yang dibagikan kepada subjek penelitian hanya diberikan satu kali (Revalicha & Sami'an, 2012). Pada skala stres kerja yang disusun oleh Theorell dalam Alves, dkk. (2004), dengan dimensi stres kerja milik Karasek dalam Revalicha & Sami'an (2012), memiliki hasil reliabilitas tiap dimensinya, antara lain :

**Tabel 5. Reliabilitas Stres Kerja**

No.	Dimensi	Cronbach Alpha
1.	<i>Demand</i> (Tuntutan)	0,72
2.	<i>Control</i> (Kontrol)	0,63
3.	<i>Social Support</i> (Dukungan Sosial)	0,86

Menurut Nunnally dalam Wahyuni (2015), pengukuran uji reliabilitas cronbach alpha dapat dikatakan reliabel jika menghasilkan nilai  $\alpha > 0,60$ . Selanjutnya, menurut George dalam Sanjaya (2012), terdapat aturan dalam koefisien reliabilitas yang dapat ditentukan berdasarkan kriteria sebagai berikut :

Tabel 6. Indeks Cronbach Alpha

Interval	Kriteria
> 0,9	Sangat Bagus
> 0,8	Bagus
> 0,7	Cukup atau bisa diterima
> 0,6	Layak
> 0,5	Kurang bagus
< 0,5	Rendah

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan *SPSS Statistic 20 for windows* menunjukkan bahwa hasil data subjek sesungguhnya pada kedua variabel menunjukkan nilai cronbach alpha diantara 0,60 - 1, sehingga dapat diketahui bahwa skala persepsi beban kerja termasuk kriteria bagus dan stres kerja termasuk kriteria yang layak.

Tabel 7. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Persepsi Beban Kerja	0,850	Reliabel
Stres Kerja	0,672	Reliabel

## J. Analisis Data

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui kedua variabel berdistribusi normal atau tidak melalui analisis grafik pada model regresi variabel terikat atau dependen dan variabel bebas atau independen (Hayati, 2010). Dalam hal ini, jika data variabel berdistribusi normal, maka data dapat mewakili populasi (Azwar, 2015). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov smirnov*, karena data yang diuji berjumlah 54 subjek. Data berdistribusi normal jika angka signifikansi pada uji *kolmogorov*



$smirnov > 0,05$ , sedangkan data tidak berdistribusi normal jika angka signifikansi uji  $kolmogorov\ smirnov < 0,05$  (Kadir, 2015).

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas ini bertujuan untuk memilih model regresi yang akan digunakan dan mengetahui ada atau tidaknya hubungan secara linier antara variabel terikat atau dependen terhadap setiap variabel bebas atau independen (Djazari, Rahmawati, & Nugroho, 2013). Dalam hal ini, jika model regresi linear tidak bisa digunakan, maka model regresi tidak memenuhi syarat linearitas (Djazari, Rahmawati, & Nugroho, 2013). Menurut Sudarmanto dalam Djazari Rahmawati, dan Nugroho (2013), model regresi dapat dikatakan linear jika nilai signifikansi dari *deviation from linearity* (dengan bantuan SPSS *Statistics ver. 20 for windows*) > nilai alpha 0,05.

## 3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini melihat apakah terdapat peran persepsi beban kerja terhadap stres kerja dan dasar pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak suatu hipotesis penelitian. Metode analisis hipotesis dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana, yaitu menurut Gujarati dalam Syilfi, Isprianti, dan Safitri (2012), bahwa metode analisis ini melihat kajian pada hubungan variabel yang diterangkan atau variabel terikat dengan satu atau dua variabel yang menerangkan atau variabel bebas. Menurut Kurniawan dalam Syilfi, Isprianti, dan Safitri (2012), analisis regresi linier sederhana adalah analisis regresi dengan satu variabel bebas atau independen.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Penanaman Modal dan Pusat Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP), merupakan salah satu unsur pelaksana pemerintahan daerah Kabupaten Gresik yang juga dibawah kepemimpinan bupati dan wakil bupati Kabupaten Gresik. Berdasarkan website resmi (<http://dpmpsp.gresikkab.go.id/>), berikut visi, misi, motto dalam menjalankan organisasi.

1. Visi : Terwujudnya Kabupaten Gresik sebagai daerah tujuan investasi.
2. Misi :
  - a. Menciptakan Iklim Investasi yang kondusif untuk meningkatkan realisasi investasi.
  - b. Mmeningkatkan pelayanan perizinan yang berkualitas.
  - c. Meningkatkan Profesionalisme.
3. Motto : Kepuasan anda kebanggaan kami.

#### B. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil Dinas Penanaman Modal dan Pusat Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Gresik, Jawa Timur. Menurut prasurevei yang dilakukan peneliti, pegawai negeri sipil tersebut tercatat berjumlah 54

orang. Berkaitan dengan hasil penyebaran skala kepada seluruh pegawai tersebut, 4 orang absen atau tidak hadir dalam penyebaran maupun pengambilan skala dikarenakan sedang melakukan kunjungan kerja maupun sedang mengambil cuti untuk keperluan tertentu. Setelah itu, peneliti mengecek kuesioner atau skala, kemudian, peneliti mendapatkan 3 kuesioner yang di dalamnya bahwa subjek tidak mengisi skala variabel dependen atau terikat, yaitu stres kerja. Oleh karena itu, peneliti menggugurkan 3 kuesioner tersebut dan menganalisis 47 kuesioner dari subjek penelitian yang ada.

## 2. Data Demografis Subjek Penelitian

Data demografis subjek penelitian merupakan gambaran karakteristik subjek penelitian yang secara keseluruhan merupakan pegawai negeri sipil di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Gresik, Jawa Timur. Dalam penelitian ini, karakteristik yang ingin diketahui peneliti adalah usia, pendidikan, posisi atau jabatan dan lama menjabat dalam jabatannya. Karakteristik tersebut dapat dilihat dalam jumlah dan persentase berikut :

*Tabel 8. Demografis Subjek Penelitian*

Karakteristik Demografi	Kategori	Jumlah	Persentase
Usia	≤ 29 tahun	13	27,66%
	30-39 tahun	17	36,17%
	40-49 tahun	9	19,15%
	≥ 50 tahun	8	17,02%
Jenis Kelamin	L	25	53,19%
	P	22	46,81%
Pendidikan Terakhir	SMA/Sederajat	4	8,51%
	Diploma	1	2,13%
	S1	38	80,85%

	S2	4	8,51%
Posisi/Jabatan	Kabid	5	10,64%
	Sekretaris	2	4,26%
	Kasubag	2	4,26%
	Kasi	4	8,51%
	Staff	34	72,34%
Lama Menjabat	< 1 tahun	6	12,77%
	> 1 tahun	41	87,23%

Berdasarkan hasil data demografis subjek penelitian, pada karakteristik demografi, pegawai negeri sipil di DPMPTSP Kabupaten Gresik terbanyak dengan rentang usia 30-39 tahun (36,17%) dan terendah dengan rentang usia  $\geq 50$  tahun (17,02%). Selain itu, jumlah pegawai negeri sipil laki-laki dan perempuan hampir seimbang, dengan selisih 3 orang lebih besar laki-laki dibandingkan perempuan, yaitu 53,19%. Sementara itu, pendidikan terakhir yang dimiliki subjek penelitian terbanyak adalah S1 dengan jumlah 38 orang (80,85%). Posisi atau jabatan yang dipegang subjek terbanyak adalah dengan jabatan staff yang berjumlah 34 orang (72,34%). Setelah itu, sebanyak 41 subjek penelitian atau pegawai negeri sipil di DPMPTSP Kabupaten Gresik yang bekerja lebih dari 1 tahun.

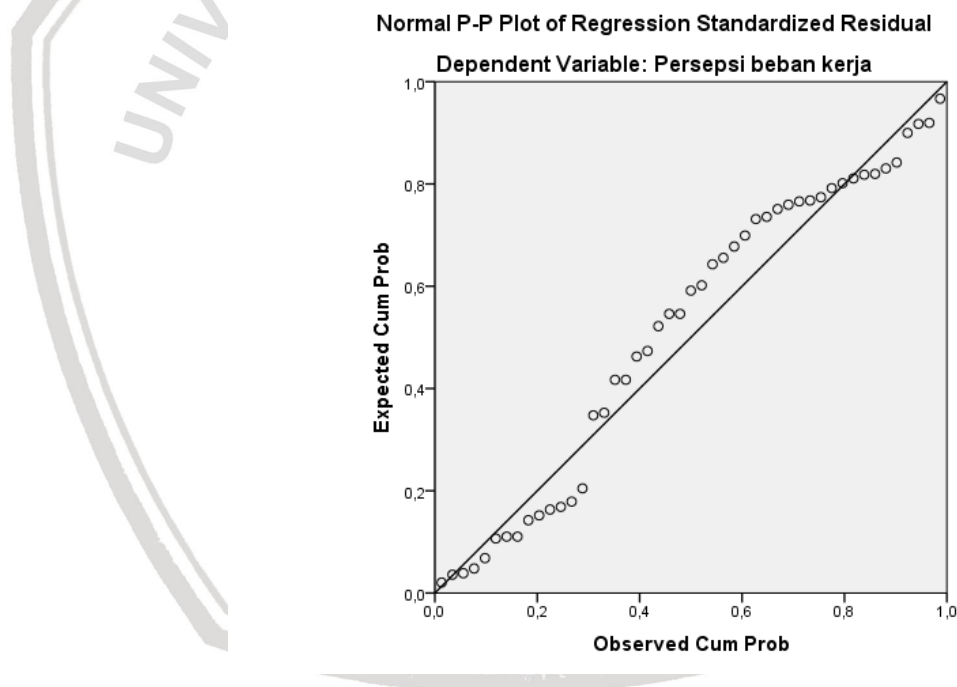
### 3. Hasil Uji Asumsi

#### a. Hasil Uji Normalitas

*Tabel 9. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov*

Status	Kolmogorov-Smirnov	Signifikansi	Keterangan
Tekanan pekerjaan	0,832	0,494 (>0,05)	Normal
Persepsi beban kerja	0,928	0,355 (>0,05)	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* ini dapat diketahui bahwa nilai residual 0,545. Signifikansi pada tabel diatas, yaitu  $0,545 > 0,05$ . Sebagai kesimpulan, bahwa nilai residual berdistribusi normal. Sementara itu, pada variabel tekanan pekerjaan, dapat diketahui nilai signifikansi  $0,494 > 0,05$  dan nilai signifikansi persepsi beban kerja  $0,355 > 0,05$ . Kedua variabel bebas dan terikat tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa nilai signifikansi berdistribusi normal. Sebagaimana yang tampak dalam bagan scatterplot berikut:



**Gambar 2. Scatterplot Uji Normalitas**

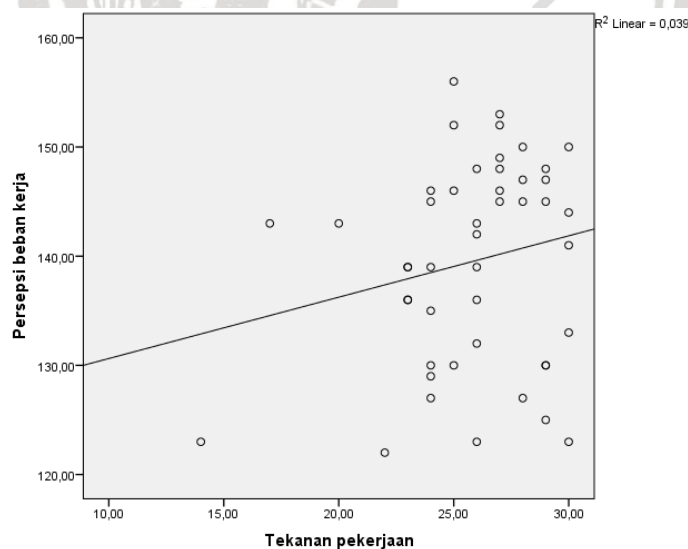


b. Hasil Uji Linearitas

*Tabel 10. Uji Linearitas*

	Signifikansi
Persepsi beban kerja* Tekanan Pekerjaan	0,084

Berdasarkan uji linearitas pada tabel 10, diketahui bahwa nilai *significant deviation from linearity* sebesar  $0,084 > 0,05$ . Sebagai kesimpulan, bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel tekanan pekerjaan dengan variabel persepsi beban kerja. Sebagaimana yang tampak dalam bagan scatterplot persepsi beban kerja dan stres kerja berikut:



*Gambar 3. Scatterplot Uji Linearitas*

#### 4. Hasil Uji Hipotesis

Peneliti melakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linier sederhana. Berikut merupakan hasil penghitungan dari pengujian hipotesis:

**Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis**

<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>F</b>	<b>Signifikansi</b>
<b>0,199<sup>a</sup></b>	0,39	1,850	0,181 <sup>b</sup>

Berdasarkan tabel 11, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi atau *p value* untuk peran variabel tekanan pekerjaan terhadap variabel persepsi beban kerja adalah sebesar  $0,181 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima yang artinya tidak terdapat peran tekanan pekerjaan terhadap persepsi beban kerja.

#### C. Pembahasan

Berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai signifikansi atau *p value* sebesar  $0,181 > 0,05$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima atau tidak ada peran tekanan pekerjaan terhadap persepsi beban kerja. Tekanan pekerjaan bukan merupakan faktor penyebab dari persepsi beban kerja yang dirasakan pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Gresik. Tekanan sendiri merupakan salah satu penyebab dari adanya stres kerja. Tuntutan atau tugas yang harus dikerjakan memberikan tekanan pada diri individu, sebagaimana stres dapat muncul karena tekanan pekerjaan yang harus dikerjakan. Hal ini bertolak belakang dengan salah

satu faktor penyebab terjadinya stres kerja menurut Sheridan dan Radmacher dalam Almasitoh (2011), yaitu faktor organisasional.

Faktor organisasional merupakan faktor yang langsung mempengaruhi kinerja individu (Almasitoh, 2011). Faktor organisasional memiliki tiga kategori salah satunya adalah karakteristik intrinsik dalam pekerjaan, yaitu kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Beban kerja merupakan salah satu bagian dari karakteristik intrinsik dalam pekerjaan, yaitu tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Berkaitan dengan hal tersebut, terdapat penelitian yang dilakukan oleh Susanto, Bayhakki dan Arneliwati (2015) yang mengungkapkan bahwa tidak ada hubungan antara persepsi beban kerja dengan stres kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada peran tekanan pekerjaan terhadap persepsi beban kerja yang dilakukan peneliti di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP), Kabupaten Gresik. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan survey lapangan dan permasalahan yang ada di tempat penelitian, yaitu tekanan pekerjaan yang menyebabkan pegawai merasa stres dalam bekerja, yang kemudian pegawai menilai atau mempersepsikan bahwa beban kerja yang diberikan berlebihan (*overloaded*). Hal ini sesuai dengan pengertian beban kerja dalam faktor penyebab stres kerja (faktor organisasional dalam karakteristik intrinsik dalam pekerjaan) menurut Gibson, dkk. dalam Almasitoh (2011), yaitu tugas atau pekerjaan yang berlebihan maupun beban kerja yang terlalu

ringan dapat menyebabkan stres yang sama besarnya. Berkaitan dengan hal tersebut, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi hasil penelitian.

Skala yang digunakan oleh peneliti memiliki kemungkinan bahwa adanya ketidaksesuaian atau tidak cocok dengan kondisi lapangan. Skala variabel tekanan pekerjaan (stres kerja) menggunakan skala adaptasi yang semula berbahasa Inggris, yang kemudian dialih bahasa menjadi bahasa Indonesia, yaitu skala tekanan pekerjaan (stres kerja) yang disusun oleh Theorell dalam Alves, dkk. (2004) dan berdasarkan dimensi stres kerja milik Karasek dalam Revalicha dan Sami'an (2012). Hasil reliabilitas Cronbach alpha variabel tekanan pekerjaan (stres kerja) kepada subjek sesungguhnya menghasilkan nilai 0,672. Kemudian, hasil reliabilitas diukur pada tiap dimensi stres kerja, yaitu dimensi tuntutan 0,664; dimensi kontrol 0,317; dan dimensi dukungan sosial 0,554. Sementara itu, skala variabel persepsi beban kerja merupakan skala dari dua variabel yang digabung menjadi satu variabel dan dibuat oleh peneliti atas dasar dimensi persepsi oleh Calhoun dan Acocella dalam Purnomo dan Sahma (2010) dan dimensi beban kerja dari skala Nasa-Task Load Index oleh Hart dalam Diniaty dan Muliyadi (2016). Hasil reliabilitas Cronbach alpha variabel persepsi beban kerja kepada subjek sesungguhnya menghasilkan nilai 0,850. Kemudian, hasil reliabilitas diukur pada tiap dimensi persepsi beban kerja, yaitu dimensi pengetahuan 0,626; dimensi pengharapan 0,875; dan dimensi evaluasi 0,625.

Hasil Cronbach alpha perdimensi tekanan pekerjaan (stres kerja) dan persepsi beban kerja diatas, menunjukkan bahwa skala tekanan pekerjaan

(stres kerja) memiliki kemungkinan adanya ketidaksesuaian atau tidak cocok dengan kondisi pegawai. Ini dikarenakan, hasil reliabilitas pada dimensi kontrol dan dukungan sosial dari skala stres kerja menunjukkan reliabilitas yang rendah. Selain itu, bahasa awal dari skala stres kerja, yaitu bahasa Inggris, yang kemudian dialih bahasa menjadi bahasa Indonesia, terdapat beberapa item yang tergolong sulit untuk dipahami oleh beberapa pegawai. Di sisi lain, jumlah subjek yang kurang atau tidak sesuai dengan jumlah sebenarnya, yaitu 54 PNS menjadi 47 PNS, memiliki kemungkinan dalam mempengaruhi hasil penelitian. Dalam hal ini, 3 subjek penelitian yang gugur dikarenakan tidak mengisi skala tekanan pekerjaan (stres kerja) dan 4 subjek yang dari awal penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti tidak bisa mengisi kuesioner karena faktor tertentu, maka hal-hal tersebut dapat mempengaruhi hasil penelitian.

Berdasarkan hasil demografis subjek penelitian, terdapat beberapa tingkatan karakteristik yang diperoleh peneliti, yaitu usia dan lamanya waktu kerja yang dilalui subjek penelitian. Stres kerja merupakan salah satu dari faktor somatis dalam faktor beban kerja internal menurut Tarwaka dalam Astianto (2014). Selain usia, faktor somatis meliputi jenis kelamin, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, dan status gizi pekerja. Berkaitan dengan hal ini, usia merupakan faktor yang tidak mempengaruhi stres kerja pada individu karena stres kerja terjadi ketika terdapat faktor negatif dari interaksi antara individu dengan lingkungan kerjanya yang dapat mengancam diri individu tersebut. Selain itu, lamanya bekerja pada subjek penelitian dapat mempengaruhi persepsi atau penilaiannya terhadap beban kerja yang



diberikan. Ini dikarenakan, menurut Robbins dalam Reza (2016), bahwa positif dan negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi yang dirasakan pekerja. Dalam hal ini, baik mengenai tuntutan tugas maupun aktivitas mental dan fisik yang dibutuhkan pekerja, hal-hal tersebut memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya (Paramitadewi, 2017).

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

1. Penelitian yang dilakukan peneliti hanya memfokuskan pada salah satu Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP), sehingga hasil penelitian belum dapat di generalisasikan atau disamakan dengan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) di daerah lainnya.
2. Kurangnya referensi yang sesuai dengan dimensi yang diambil peneliti pada variabel bebas atau independent atau persepsi beban kerja, sehingga peneliti kesulitan dalam mencari acuan dalam penelitian.
3. Referensi skala dimensi beban kerja banyak digunakan oleh non jurusan psikologi, sehingga peneliti kesulitan dalam mencari referensi yang berasal dari jurusan psikologi. Di sisi lain, peneliti mencoba dan mencari tahu apakah skala dimensi beban kerja dapat sesuai ataupun sebaliknya pada penelitian yang dilakukan.
4. Terdapat *typo* dalam terjemahan item skala tekanan pekerjaan (stres kerja) yang dilakukan oleh peneliti.

5. Uji transadaptasi skala tekanan pekerjaan (stres kerja) dilakukan hanya 1 kali. Sebaiknya, uji transadaptasi pada skala dengan dimensi milik Karasek, dilakukan dengan lebih dari 1 instansi atau penerjemah untuk membandingkan terjemahan item mana yang lebih sesuai.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu mengetahui peran tekanan pekerjaan terhadap persepsi beban kerja, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima, yang artinya tidak terdapat peran tekanan pekerjaan terhadap persepsi beban kerja. Tidak adanya peran tekanan pekerjaan terhadap persepsi beban kerja pada penelitian ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu ketidaksesuaian atau tidak cocok pada skala stres kerja yang digunakan peneliti, bahasa atau kalimat pada skala stres kerja yang dialih bahasa dari bahasa Inggris ke bahasa Indonesia sulit dipahami oleh subjek, dan jumlah subjek yang kurang atau tidak sesuai dengan jumlah subjek sebenarnya.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka saran yang dapat diambil berkaitan dengan penelitian ini, antara lain:

1. Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP), Kabupaten Gresik bahwa melakukan evaluasi kembali mengenai tugas yang akan di bagikan kepada staff maupun seluruh jabatan yang ada agar tidak ada pegawai yang menilai bahwa tekanan pekerjaan yang diberikan menyebabkan mereka merasa stres dalam bekerja, yang kemudian pegawai

mempersepsikan bahwa beban kerja yang diberikan berlebihan (*overloaded*).

2. Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian dengan tema serupa, disarankan untuk memperhatikan alat ukur dan referensi yang digunakan, apakah alat ukur telah teruji reliabilitasnya dan memberikan hasil yang bagus. Di sisi lain, bahasa atau kalimat yang digunakan lebih baik lebih mudah dipahami, dan kondisi yang sesuai dengan keadaan tempat penelitian.







## DAFTAR PUSTAKA

- Almasitoh, Ummu Hany. (2011). Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat. *Psikoislamika, Jurnal Psikologi Islam (JPI)*. 8, 63-82. Diakses pada tanggal 2 September 2018 dari <http://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/psiko/article/view/1546>
- Alves, M.G., Chor, D., Faerstein, E., Lopes, C., & Werneck, G.L. (2004). Short version of the "job stress scale": a portuguese-language adaptation. *Rev Saude Publica*. 38, 1-7. Diakses pada tanggal 27 Februari 2018 dari <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15122370>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astianto, Anggit. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*. 3, 1-17. Diakses pada tanggal 18 Februari 2018 dari <https://anzdoc.com/pengaruh-stres-kerja-dan-beban-kerja-terhadap-kinerja-karyaw.html>
- Azizah, Siti Nur. (2017). Pengaruh Tekanan Kerja, Komitmen Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Sub PPKBD Di Kecamatan Gombong. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (Jbima)*. 5, hlm. 1-15. Diakses pada tanggal 21 Oktober 2018 dari <https://journal.peradaban.ac.id/index.php/jbm/article/view/154>
- Azwar, Saifuddin. (2017). *Metode Penelitian Psikologi, Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Beehr, T. (1994). *Psychological stress in Workplace*. London: Routledge.
- Calhoun, James F. & Joan Ross Acocella. (1990). *Psikologi tentang Penyesuaian dan Hubungan Kemanusiaan, Edisi ketiga*. Semarang: IKIP Semarang Press.
- Diniaty, Dewi & Zukri Mulyadi. (2016). Analisis Beban Kerja Fisik dan Mental Karyawan Pada Lantai Produksi Dipt Pesona Laut Kuning. *Jurnal Sains, Teknologi dan Industri*. 13, 203-210. Diakses pada tanggal 9 Februari 2018 dari <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/sitekin/article/view/1735/1415>
- Djazari, M, Diana Rahmawati & Mahendra Adhi Nugroho. (2013). Pengaruh Sikap Menghindari Risiko Sharing Dan Knowledge Self-Efficacy Terhadap Informal Knowledge Sharing Pada Mahasiswa Fise Uny. *Jurnal Nominal*. 2, 181-209. Diakses pada tanggal 11 September 2018 dari <https://journal.uny.ac.id/index.php/nominal/article/view/1671/1389>
- Gravetter, Frederick J. & Larry B. Wallnau. (2014). *Pengantar Statistika Sosial: Statistics for the Behavioral Sciences*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

- Hart, Sandra G. (2006). Nasa-Task Load Index (Nasa-Tlx); 20 Years Later. *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting*. Diakses pada tanggal 28 Februari 2018 dari [https://www.semanticscholar.org/paper/Nasa-task-Load-Index-\(-Nasa-tlx-\)-%3B-20-Years-Later-Hart/fcb719ddcb11ed708ffda98122154376f9737c07](https://www.semanticscholar.org/paper/Nasa-task-Load-Index-(-Nasa-tlx-)-%3B-20-Years-Later-Hart/fcb719ddcb11ed708ffda98122154376f9737c07)
- Hayati, Nurul. (2010). Faktor-faktor yang mempengaruhi Price Earning Ratio (PER) sebagai Salah Satu Kriteria Keputusan Investasi Saham Perusahaan RealEstate dan Property di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Manajemen & Akutansi*. 11, 53-62. Diakses pada tanggal 16 Agustus 2018 dari <http://journal.stiei-kayutangi-bjm.ac.id/index.php/jv112/article/view/10>
- Kadir. (2015). *Statistika Terapan Konsep, Contoh dan Analisi Data dengan Program SPSS/Lisler dalam Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Paramitadewi, Kadek Ferrania. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Journal Manajemen Unud*. 6, 3370-3397. Diakses pada tanggal 10 Februari 2018 dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/29949>
- Prasetyo, Anggun Resdasari & Harlina Nurtjahjanti. (2012). Pengaruh Penerapan Terapi Tawa Terhadap Penurunan Tingkat Stres Kerja Pada Pegawai Kereta Api. *Jurnal Psikologi Undip*. Vol. 11, No. 1, 59-72. Diakses pada tanggal 18 Februari 2018 dari <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/psikologi/article/view/5149/4670>
- Purnomo, Daniel & Itsna Sahma M. (2010). Studi Deskriptif tentang Persepsi Siswa SMA terhadap Kinerja Polisi Lalu Lintas dan Motivasi Siswa SMA menjadi Anggota Polisi. *Jurnal Ilmiah Psikologi*. 1, 159-165. Diakses pada tanggal 15 April 2018 dari <http://psikologi.unnes.ac.id/jurnal/index.php/psikologi/article/view/21>
- Ramadhan, Hafidh Ibnu & Harlina Nurtjhjanti. (2017). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Cyberloafing Pada Karyawan Biro Administrasi Umum Dan Keuangan Universitas Diponegoro. *Jurnal Empati*. 6, 215-220. Diakses pada tanggal 19 Februari 2018 dari <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/15222>
- Revalicha, Nadia Selvia & Sami'an. (2012). Perbedaan Stres Kerja Ditinjau dari Shift Kerja pada Perawat di RSUD Dr. Soetomo Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 1, 163-171. Diakses pada tanggal 11 Februari 2018 dari [journal.unair.ac.id/filerPDF/110810270\\_nadia%20selvia.pdf](http://journal.unair.ac.id/filerPDF/110810270_nadia%20selvia.pdf)
- Reza, Jesi. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Terhadap Beban Kerja dengan Motivasi Kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Samarinda. *Psikoborneo*. 4, 602-611. Diakses pada tanggal 26 Januari 2018 dari [http://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/11/Jurnal%20Jesi%20Reza%20-%20ONLINE%20\(11-15-16-02-45-02\).pdf](http://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/11/Jurnal%20Jesi%20Reza%20-%20ONLINE%20(11-15-16-02-45-02).pdf)
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi Keenambelas. Jakarta: Salemba Empat.

- Sanjaya, Iman. (2012). Pengukuran Kualitas Layanan Website Kementerian KOMINFO dengan menggunakan Metode Webqual 4.0. *Jurnal Penelitian IPTEK-KOM*. 14, 1-13. Diakses pada tanggal 16 Oktober 2018 dari [https://www.academia.edu/5014124/Jurnal\\_Penelitian\\_Iptek-Kom\\_Pengukuran\\_Kualitas\\_Layanan\\_Website\\_Kementerian\\_Kominfo\\_Dengan\\_Menggunakan\\_Metode\\_Webqual\\_4.0\\_Ministry\\_Of\\_Communication\\_And\\_Information\\_Website\\_Quality\\_Measurement\\_Based\\_On\\_Webqual\\_4.0\\_Met](https://www.academia.edu/5014124/Jurnal_Penelitian_Iptek-Kom_Pengukuran_Kualitas_Layanan_Website_Kementerian_Kominfo_Dengan_Menggunakan_Metode_Webqual_4.0_Ministry_Of_Communication_And_Information_Website_Quality_Measurement_Based_On_Webqual_4.0_Met) hod
- Sari, Pepi Mulita, Endang Siti Astuti, & Gunawan Eko Nurtjahjanto. (2015). Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 27, 1-10. Diakses pada tanggal 26 Oktober 2018 dari <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1100>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suma'mur. (2014). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES)*. Edisi 2. Jakarta: CV Sagung Seto.
- Susanto, Heri, Bayhakki & Arneliwati. (2015). Hubungan Persepsi Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Perawat IGD dan ICU Eka Hospital Pekanbaru. *JOM*. 2, 872-878. Diakses pada tanggal 19 Agustus 2018 dari <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMPSIK/article/view/5210>
- Syilfi, Dwi Ispriyanti, & Diah Safitri. (2012). Analisis Regresi Linier Piecewise Dua Segmen. *Jurnal Gaussian*. 1, 219-228. Diakses pada tanggal 11 September 2018 dari <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/gaussian/article/view/915>
- Triana, Kely, Tuti Rahmi, & Yanladila Yeltas Putra. (2015). Kontribusi Persepsi Pada Beban Kerja dan Kecerdasan Emosi terhadap Stres Kerja Guru SMP yang Tersertifikasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. 03, 1-18. Diakses pada tanggal 7 September 2018 dari [ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/article/download/2123/3045](http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/article/download/2123/3045)
- Wahyuni, Evi. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya). *Jurnal Nominal*. 4, 96-112. Diakses pada tanggal 16 Agustus 2018 dari <https://journal.uny.ac.id/index.php/nominal/article/view/6890/5922>
- Wibowo, Agung. (2011). Analisis Peran Moderasi Locus Of Control Pada Pengaruh Tekanan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Jakarta). *Media Ekonomi dan Manajemen*. 24, 38-55. Diakses pada tanggal 21 Oktober 2018 dari <http://id.portalgaruda.org/index.php?ref=browse&mod=viewarticle&article=126489>

- Widjaja, Fransisca Natalia & Stefanus Soenjanto Sandjaja. (2013). Uji Validitas dan Reliabilitas Index of Teaching Stress (ITS). *Jurnal NOETIC Psychology*. 3, 104-127. Diakses pada tanggal 11 September 2018 dari <http://ejournal.ukrida.ac.id/ojs/index.php/Psi/article/view/1405>
- Wijayanti, Martha (2014). Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Indragiri Hulu. *Jom FISIP*. 2, 1-12. Diakses pada tanggal 25 Agustus 2018 dari <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/2392>
- Wijono, Sutarto. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Winurini, Sulis. (2015). Analisa Beban Kerja Pengemudi Antar Jemput Pegawai dengan Metode NASA TLX (Studi Kasus Sekretariat Jenderal DPR RI). *Aspirasi*. 6, 131-144. Diakses pada tanggal 13 September 2018 dari <https://jurnal.dpr.go.id/index.php/aspirasi/article/view/509/405>

